

LAVOROdi **BRUNO BRAVI,FRANCESCA BRAVI****Lavoratore padre: congedo e NASpl**

L'Inps ha fornito istruzioni relative all'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità

A seguito di un periodo di dubbi e incertezze sulla possibilità e sulle eventuali modalità di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, l'Inps ha fornito chiarimenti e istruzioni con la **circolare 20.03.2023, n. 32**. L'occasione è utile anche per un rapido *recap* delle novità da poco introdotte sul tema del congedo di paternità.

Si ritiene utile ricordare che il D.Lgs. 105/2022 ha integrato il D.Lgs. 151/2001, rimodulando sia il tema del congedo di paternità obbligatorio, sia il divieto di licenziamento durante il periodo di tutela della maternità e della paternità.

Il padre lavoratore, **dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi**, accede al congedo astenendosi dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile entro lo stesso arco temporale anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**; tale misura è fruibile anche durante il congedo della madre lavoratrice ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo (art. 28 D.Lgs. 105/2022). Quest'ultimo è il congedo fruito dal padre in sostituzione di quello della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, come la morte e la grave infermità della madre, l'abbandono del minore da parte della madre o l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Le disposizioni sono entrate in vigore il 13.08.2022 (si ricorda sul tema anche la circolare Inps 27.10.2022, n. 122).

Gli artt. 54 e 55 D.Lgs. 151/2001 trattano, infine, la disciplina in materia di **divieto di licenziamento e di dimissioni** della lavoratrice madre e del lavoratore padre durante il periodo di tutela della maternità e della paternità. Nello specifico, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di fruizione del **congedo di paternità**, di cui agli artt. 27-bis e 28 (sia congedo padre obbligatorio che alternativo), il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha inoltre diritto alle indennità per licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Tale disposizione si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Tale generica accezione, precisa l'Istituto in accordo con il Ministero, è da intendersi rivolta al lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio, sia nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.

Alla luce di quanto sopra, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, ha **diritto all'indennità di disoccupazione NASpl** qualora ricorrano tutti gli altri requisiti previsti, in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le domande già presentate e rigettate possono essere oggetto di riesame su istanza di parte.